

JAHRESBERICHT 2025
der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland
vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn
Mittwoch, 5. November 2025

1.	Am Anfang	2
2.	»Prüft alles und behaltet das Gute!«	2
3.	Der Pfarrdienst auf dem Weg in die Zukunft	4
	3.1 Umgang mit Belastungen	4
	3.2 Evaluation der Arbeitszeitregelung	5
	3.3 Frauen im Pfarrdienst	5
	3.4 Müssen Pfarrer*innen Mitglieder der Presbyterien sein?	5
	3.5 Pfarrdienst im Wechsel der Generationen	7
4.	Systemumstellung der Dienstverhältnisse	8
	4.1 Die Vorgeschichte	8
	4.2 Der Beschluss	8
	4.3 Einige grundsätzliche Anmerkungen	9
	4.4. Diskussionen nach dem Beschluss	10
	4.5 Überlegungen und Positionen der Pfarrvertretung	11
5.	Disziplinarverfahren	13
6.	Am Ende	14

1. Am Anfang

Zum letzten Mal lege ich als Vorsitzender für die Pfarrvertretung den fälligen Jahresbericht vor. Bereits zum 1. November 2025 bin ich in den Ruhestand getreten und habe damit auch meine Amtszeit im Vorsitz beendet. Indem ich hier vortrage, bin ich schon »Pfarrer i. R.« – daran will und muss ich mich gerne noch gewöhnen. Nach dem Herbstkonvent in diesem Jahr, der zugleich ein Wahlkonvent ist, wird die Pfarrvertretung in weiten Teilen mit neuer Besetzung den Weg durch die nächste Amtsperiode antreten. Am Ende dieses noch vor uns liegenden Zeitabschnitts kann dann auf das zwanzigjährige Bestehen der Pfarrvertretung in unserer Landeskirche geschaut werden. Ich freue mich und bin auch dankbar dafür, dass ich die Arbeit der Pfarrvertretung in den letzten sechzehn Jahren maßgeblich mitgestalten konnte.

In den Jahren, in denen ich die Verantwortung im Vorsitz getragen habe, habe ich im Jahresbericht immer über Ereignisse und Entwicklungen des zurückliegenden Jahres berichtet. Im letzten Bericht verzichte ich daher auf einen Gesamttrückblick. Mögen andere den Wert bemessen, den wir mit unserer Arbeit und unserem Einsatz auch für die zukünftige Entwicklung des Pfarrdienstes erbracht haben. Ausgehend von meinen Erfahrungen in den letzten Jahren möchte ich an dieser Stelle auf einige »Merkposten« hinweisen, die meines Erachtens in der Zukunft einer besonderen Beachtung bedürfen.

Im Verlauf des Vortrags wird es auch einen Abschnitt geben, der sich mit der geplanten Systemumstellung der Dienstverhältnisse in unserer Landeskirche befasst. An der betreffenden Stelle wird Christoph Hüther den Vortrag übernehmen, weil er für die Pfarrvertretung den Prozess weiterhin begleitet und Überlegungen der Pfarrvertretung in einer Positionsbeschreibung gebündelt hat.

Und ganz am Ende soll natürlich nicht der Dank an alle fehlen, die in den vielen Jahren Wegbegleiter*innen und Unterstützer*innen der Pfarrvertretung gewesen sind und damit entscheidend dazu beigetragen haben, dass die Menschen im Pfarrdienst in unserer Landeskirche eine von allen anerkannte und respektierte Vertretung haben.

2. »Prüft alles und behaltet das Gute!«

In den letzten Wochen habe ich mich mehrfach in unterschiedlichen Zusammenhängen von Menschen und mir übertragenen Aufgaben verabschiedet. Lange im Voraus habe ich mir für die jeweiligen Anlässe überlegt, was ich am Ende noch sagen möchte. Das ist mit Blick auf diesen Bericht nicht anders. Auch in diesem Jahr ist es mir aber wichtig, mit einem Wort der biblischen Besinnung zu beginnen.

Dazu rufe ich uns – schon bald am Ende des Jahres – noch einmal die Jahreslosung in Erinnerung: »Prüft alles und behaltet das Gute!« (1. Thess 5, 21, EÜ).

Paulus beendet seinen Brief an die Gemeinde in Thessalonich mit einer Reihe von Ermahnungen:

»Achtet, die sich unter euch mühen und euch vorstehen im Herrn und euch ermahnen; ehrt sie in Liebe umso höher um ihres Werkes willen. Haltet Frieden untereinander. Wir ermahnen euch aber: Weist die Nachlässigen zurecht, tröstet die Kleinmütigen, tragt die Schwachen, seid geduldig mit jedermann. Seht zu, dass keiner dem andern Böses mit Bösem vergelte, sondern jagt

allezeit dem Guten nach, füreinander und für jedermann. Seid allezeit fröhlich, betet ohne Unterlass, seid dankbar in allen Dingen; denn das ist der Wille Gottes in Christus Jesus für euch. Den Geist löscht nicht aus. Prophetische Rede verachtet nicht. Prüft aber alles und das Gute behaltet. Meidet das Böse in jeder Gestalt. Er aber, der Gott des Friedens, heilige euch durch und durch und bewahre euren Geist samt Seele und Leib unversehrt, untadelig für das Kommen unseres Herrn Jesus Christus. Treu ist er, der euch ruft; er wird's auch tun« (Verse 12-24, Luther 2017).

Beim wiederholten Lesen kommt mir der Gedanke: Das könnte schon fast ein Aufgabenkatalog auch für die Arbeit der Pfarrvertretung sein. Manches davon habe ich zuzeiten auch als meine Aufgabe angesehen. Doch dann kommen mir Bedenken. Vielzahl und Taktung der Anweisungen wecken in der heutigen Zeit womöglich Aversionen bei denen, die sie hören, auch in unserem kirchlichen Kontext: Wer lässt sich schon gerne ermahnen und auffordern?

Auf Anweisungen und Ermahnungen im religiösen Kontext reagieren gerade heute viele Menschen mit Abwehr. Das ist oft in weiten Teilen auch nachvollziehbar. Aber Paulus geht es gar nicht um Verbote. Im Sinne einer liebevollen Erinnerung fordert er die Gemeinde auf, das Gute und Richtige zu suchen und zu tun – und zwar dabei getragen von der Liebe Gottes, die uns alle umfängt. So wird ein Leben in wirklicher Freiheit ermöglicht. Und genau darauf zielt die Jahreslosung ab: »Prüft alles und behaltet das Gute!«

Ich höre die Jahreslosung als »Ent-schränkung«. Wir dürfen die Vielfalt des Lebens mit großer Gelassenheit wahrnehmen – ohne Denkverbote oder Berührungsängste. Das gilt auch und gerade für die Auseinandersetzung mit Fragen des Glaubens.

Mir war es in den vergangenen Jahren aber auch wichtig, diesem Prinzip in der Arbeit der Pfarrvertretung zu folgen. Wir haben gemeinsam Netzwerkarbeit betrieben, viele zuvor verschlossene Türen öffnen können und in unserer Landeskirche Kontakte in viele Richtungen gesucht und gefunden, die zuvor nicht im Blick waren und daher auch nicht konstruktiv genutzt werden konnten. Gemeinsam mit dem Team der Pfarrvertretung habe ich mich darum bemüht, im guten Einvernehmen mit anderen im Verbund unserer Landeskirche zu sein und vor allen Dingen keine von »Standesdünkeln« genährte »Klientelpolitik« zu betreiben – um es etwas plakativ zu formulieren. Ich habe mich immer darum bemüht, einen Blick für das Ganze in unserer Kirche zu haben.

Wir haben uns gemeinsam für eine ganze Reihe von Veränderungen im Pfarrdienst eingesetzt, die nicht ohne Auswirkungen auf das bisher tradierte und von vielen gelebte Pfarrbild geblieben sind. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere die gesetzliche Regelung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Pfarrdienst. Dabei gab es auch Diskussionen, bei denen gerade Kolleg*innen deutlichen Widerstand gegen diese Neuerung artikulierten, weil sie darin die Freiheit des*der Pfarrer*in bedroht sahen. Mit großer entschiedener Mehrheit hat die Landessynode 2023 nach langen konstruktiven Debatten dann aber die jetzt geltende Regelung beschlossen, an deren Schaffung die Pfarrvertretung von Anfang an aktiv mitgearbeitet hat. Sie soll sich insbesondere positiv für Kolleg*innen auswirken, die in Teildienstverhältnissen tätig sind. Heute werben viele Gemeinden in ihren Stellenausschreibungen damit, dass sie sich an den gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit orientieren. Eigentlich ist das eine Selbstverständlichkeit – wer weist schon darauf hin, dass er*sie auch tatsächlich vor einer roten

Ampel stehen bleibt? Trotzdem finde ich es bemerkenswert, weil sich in dieser Haltung auch auf der Gemeindeebene das Verantwortungsbewusstsein für salutogene Arbeitsbedingungen dokumentiert.

Ein Prüfauftrag und das dadurch hervorgebrachte Ergebnis führen also nicht zwangsläufig zu Harmonie und Übereinstimmung. Auch eine als notwendig erachtete Abgrenzung kann die Folge sein.

Prüfen bedeutet nicht zwangsläufig auch ausprobieren. Wer angemessen und unvoreingenommen prüfen will, muss auf Abstand bleiben. Das drückt Paulus an anderer Stelle aus: »Alles ist mir erlaubt, aber nicht alles nützt mir; alles ist mir erlaubt, aber nichts soll Macht über mich haben« (1. Kor 6, 12 EÜ).

Und es muss einen Maßstab geben, an dem sich die Prüfung ausrichtet. Was ist denn nun gut? Woran können wir uns orientieren im Konzert der vielen Stimmen? Beim Propheten Micha heißt es: »Was ist gut? Recht tun, Güte lieben, achtsam mitgehen mit deinem Gott« (Mi 6, 8 EÜ).

Achtsamkeit gegenüber Gott – also ganz bei Gott sein, sich nicht ablenken, sich von ihm leiten, lenken und erfüllen lassen – und dabei die Menschen nicht aus den Augen verlieren, denen wir uns in Gottes Auftrag zuwenden.

Wenn wir über den Pfarrdienst der Zukunft nachdenken, dann wünsche ich allen, die jetzt und später Verantwortung für die weitere Entwicklung tragen, Gottes guten Geist, damit auch hier in dem zuvor beschriebenen Sinne das Gute erhalten bleibt – und gleichzeitig ohne Sorge und Vorbehalte Raum für Neues entsteht.

3. Der Pfarrdienst auf dem Weg in die Zukunft

3.1 Umgang mit Belastungen

Als eine meiner Hauptaufgaben habe ich in den vergangenen Jahren die Beratung und Unterstützung von Kolleg*innen in Konfliktsituationen angesehen. Es gibt keinen Grund zu verschweigen, dass auch ich über die Jahrzehnte hinweg in meinem eigenen dienstlichen Umfeld immer mal wieder Konflikte bewältigen musste, an denen ich persönliche Anteile hatte. In Zeiten, in denen es noch keine Pfarrvertretung gab, musste ich wie viele andere auch solche belastenden Situationen alleine durchstehen. Mir hat immer wieder die Inanspruchnahme von Supervision bei der erfolgreichen Bewältigung dieser Krisensituationen geholfen. Das war mein persönlicher Lösungsweg, auf dem ich in meiner eigenen Haltung etwas verändern konnte, um weiterhin unbelastet meinen Dienst tun zu können.

Vor dem Hintergrund meiner eigenen Erfahrungen und mit Hilfe meiner im Laufe der Zeit erweiterten Fachkompetenz habe ich in all den Jahren nun viele Kolleg*innen beraten und zu Personalgesprächen und in Presbyteriumssitzungen begleitet. Mein Ziel dabei war immer, eine Lösung zu finden, die alle Beteiligten vor Beschädigungen schützt – niemandem ist am Ende gedient, wenn alles »in Schutt und Asche liegt«. Es muss für alle einen gangbaren Weg in die Zukunft geben. Diese Wege zu finden setzt wiederum bei allen die aktive Bereitschaft zur Lösungssuche voraus.

Im Rahmen dieser Beratungen habe ich Einblick gewonnen in vielfältige Belastungssituationen. Ich habe wahrgenommen, dass viele Kolleg*innen, insbesondere im Verlauf des sechsten Lebensjahrzehnts, an ihre persönliche Belastungsgrenze stoßen. Das hat viele Ursachen, hängt zum Teil auch ganz einfach mit dem natürlichen Alterungsprozess zusammen, der ganz unterschiedliche individuelle Ausprägungen hat. Aufgefallen ist mir, dass viele Kolleg*innen aus scheinbar hehren Motiven die persönlichen Belastungsgrenzen übergehen und dabei auch gesundheitliche Risiken außer Acht lassen bzw. in Kauf nehmen. Berufe im sozialen Umfeld, in denen es um Arbeit mit und für Menschen geht, sind immer mit dem Risiko der Selbstausbeutung verbunden. Der Druck auf den Personalbestand im Pfarrdienst wird sich aufgrund der wachsenden Zahl von Vakanzen in der nächsten Zeit weiter erhöhen. Daher kann ich zunächst nur die Betroffenen selbst »ermahnen«, die persönlichen Begrenzungen der Leistungsfähigkeit zu akzeptieren und nicht dauerhaft zu überschreiten. Alle, die Leitungsverantwortung auch in Personalangelegenheiten tragen, »ermahne« ich ebenso: Sie tragen Verantwortung für salutogene Arbeitsbedingungen, indem sie die Gesundheit aller Mitarbeitenden als kostbarstes Gut ansehen, um die Arbeitsfähigkeit unserer Kirche auf den unterschiedlichen Ebenen zu erhalten.

Hier möchte ich darauf hinweisen, wie wichtig es ist, dass die Verantwortlichen in den Leitungsämtern sich aktiv an der Konfliktprävention in ihrem Zuständigkeitsbereich beteiligen, z. B. durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche. Es gab eine Reihe von Beratungsfällen, in denen sich aufbrechende Konflikte lange vorher abgezeichnet haben. Frühzeitiges Leitungshandeln hätte allen Beteiligten schmerzhaft Kollateralschäden ersparen können. Gleichzeitig danke ich all den Kolleg*innen auf der Leitungsebene in den Kirchenkreisen, mit denen wir als Pfarrvertretung in vielen Fällen im beschriebenen Rahmen gemeinsam verträgliche Lösungen finden konnten.

3.2 Evaluation der Arbeitszeitregelung

In diesem Zusammenhang werfe ich auch noch einmal einen Blick auf die Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst. Vor wenigen Tagen teilte die Personalabteilung das Ergebnis einer Abfrage mit, durch die mit Hilfe von fünf Fragen die Umsetzung der Arbeitszeitregelung evaluiert werden sollte.

Zunächst irritiert die Mitteilung, dass nur 23 Kirchenkreise geantwortet haben – d. h.: etwa ein Drittel der Kirchenkreise hüllt sich in Schweigen! Die Gründe dafür liegen im Dunklen. Allerdings nährt dieser Umstand meine Befürchtung, dass immer noch längst nicht alle in der Leitungsverantwortung unserer Landeskirche erkannt haben, dass es hier nicht um Zahlenspielerien, sondern um das Design des Aufgabenportfolios für den Pfarrdienst der Zukunft geht.

Die Antworten zeigen eine große Bandbreite von Ergebnissen. Es ist immer noch nicht die Regel, dass sich in Dienstanweisungen oder -vereinbarungen Hinweise zur Arbeitszeitregelung finden. Wo Vereinbarungsgespräche stattfinden, werden Arbeitszeiten überwiegend thematisiert. In einigen Fällen wird berichtet, dass die Pfarrpersonen die Thematik selbst einbringen müssen. Gelegentlich wird die Verantwortung für die Einhaltung dann an sie zurückdelegiert, was von den Betroffenen vielfach als einseitige Verantwortungszuweisung empfunden wird. Es ist verbreitet Ernüchterung darüber festzustellen, dass dieses Thema von Pfarrpersonen und Presbyterien nicht konsequent und zielführend bearbeitet wird. In der Ergebnisdarstellung wird auch von Spannungen berichtet, die sich in der Beschäftigung mit dieser Thematik in Teams und Leitungsgremien teilweise aufbauen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass überwiegend festgestellt wird, dass eine Belastungsreduzierung nicht erreicht wurde, weil gleichzeitig die Arbeitsverdichtung durch Kooperationen und Fusionen zunimmt. Als Fortschritt wird schon allein der Umstand bewertet, dass das Verständnis für die Belastungen des Pfarrdienstes wächst. Für die Zukunft wird eine positive Weiterentwicklung erhofft.

Wer Führungsverantwortung übernimmt, hat auch eine Fürsorgeverpflichtung für Pfarrpersonen im Hinblick auf Überlastungstendenzen. Hier soll nicht unerwähnt bleiben, dass viele Kolleg*innen im Leitungsamt in dieser Hinsicht schon länger vorbildlich tätig sind. Gleichzeitig stelle ich mir natürlich auch die Frage, wann endlich Kolleg*innen erkennen, dass ein Arbeitspensum von regelmäßig mehr als fünfzig Wochenstunden auf lange Sicht gesundheitsgefährdend ist. Auch in spiritueller Hinsicht ist eine permanente Missachtung der eigenen Leistungsgrenzen, der oftmals tiefgreifende Erschöpfungszustände folgen, bedenklich. Vielleicht bedürfen auch wir im Pfarrdienst des Öfteren einer heilsamen Erinnerung an das Sabbatgebot.

3.3 Frauen im Pfarrdienst

Besonders bewegt haben mich einige Beratungsprozesse, in denen ich Kolleginnen begleitet habe. Dabei habe ich sehr oft wahrgenommen, wie hoch das Belastungslevel bei Frauen im Pfarrdienst ist, die gleichzeitig familiäre Verpflichtungen wahrnehmen. Häufig sind gerade Frauen in Teildienstverhältnissen tätig und werden – trotz Arbeitszeitregelung – über die Maßen beansprucht. Dabei bleibt oft unberücksichtigt, dass sich dauerhafte oder langfristige Teildienstverhältnisse nachteilig auf die Altersversorgung auswirken. Die Belastung potenziert sich, wenn die Kolleginnen zugleich in hohem Maß Familienarbeit leisten müssen, insbesondere dann, wenn sie alleinerziehend sind und wenig oder gar keine Unterstützung vor Ort haben. Vielfach hatte ich den Eindruck, dass Frauen immer noch Lasten doppelt und dreifach tragen müssen. Da in den jüngeren Jahrgängen mittlerweile mehr Frauen als Männer in Dienstverhältnissen sind, müssen wir in unserer Kirche weiterhin darauf hinarbeiten, dass Berufstätigkeit im Pfarrdienst und Teil einer Familie zu sein kein unvereinbarer Widerspruch ist.

Ich erinnerte mich dieser Tage an einen Beratungsfall vor einigen Jahren, wo ich mich erstmals intensiv mit den gesetzlichen Bestimmungen für den Mutterschutz auseinandersetzen musste, weil das Presbyterium, dem auch der damalige Superintendent angehörte, mühsam davon überzeugt werden musste, dass diese Regelungen auch für Pfarrerrinnen gelten.

3.4 Müssen Pfarrer*innen Mitglieder der Presbyterien sein?

Im Blick auf die Belastungen, denen wir im Pfarrdienst ausgesetzt sind, habe ich mir auch viele Gedanken über die »Zeitfresser« im Rahmen unserer Arbeit gemacht. Im Blick auf mein persönliches Arbeitspensum, aber auch im Austausch mit Kolleg*innen gewann im Laufe der Zeit die Frage an Gewicht, ob Pfarrer*innen zwangsläufig Mitglieder der Presbyterien sein müssen.

Einen großen Teil unserer verbrauchten Arbeitszeit nimmt die Teilnahme an Gremiensitzungen in Anspruch. In mancher dieser Sitzungen habe ich mir im Stillen die Frage gestellt, welchen Mehrwert meine theologische Kompetenz für Bauberatungen, die Beratung von Personalangelegenheiten und die aufwändigen Diskussionen über Anschaffungen von Geräten oder Werkzeugen erbracht hat.

Angesichts des Personalschwunds und der zunehmenden Belastung im Pfarrdienst muss schon die Frage erlaubt sein, ob die Beteiligung theologischer Fachleute an der Beratung von Personal-, Bau- und Finanzangelegenheiten in dem bisher gewohnten Umfang wirklich erforderlich ist. Pfarrer*innen sind wichtige und unverzichtbare Wegbegleiter von Gemeinden und Leitungsgremien, wenn es um theologische Kompetenz und geistliche Leitung geht. Dafür sollten sie vermehrt in Anspruch genommen werden, um unsere Kirche auch in dieser Hinsicht zukunftsfest zu machen.

Manche Kolleg*innen mögen diese Überlegungen vollkommen abwegig finden – auch weil sie sich um das theologische Profil der Presbyteriumsarbeit sorgen. Manche fürchten aber vielleicht auch Machtverlust, weil sie nicht mehr qua Amt Mitglied des Leitungsgremiums sind und dadurch weniger »Durchgriffsmöglichkeiten« haben.

Angesichts der Entwicklungen, mit denen wir uns schon jetzt auseinandersetzen müssen, sehe ich in diesen Überlegungen aber ein belebendes Element für inhaltliche und strukturelle Debatten über die Leitungsstruktur und -kultur in unserer Kirche. Auch hier erwarte ich in naher Zukunft einen hohen Druck aus unterschiedlichen Richtungen, der gravierende Veränderungen nach sich ziehen wird.

Vor diesem Hintergrund stellt sich mit Blick auf den Pfarrdienst die Aufgabe konzeptionell zu überdenken, wie und an welchen Stellen die theologisch-kybernetische Kompetenz der Pfarrer*innen für das Leitungshandeln unverzichtbar ist und darum und dafür nutzbar gemacht werden kann.

3.5 Pfarrdienst im Wechsel der Generationen

Am Ende meines Dienstes in unserer Kirche möchte ich an dieser Stelle noch einen letzten Gedanken teilen, den ich schon in meinem Grußwort beim Begrüßungsgottesdienst für den neuen Jahrgang der Vikar*innen am 12. Oktober 2025 in Wuppertal zum Ausdruck gebracht habe.

Wir setzen gerade bei der diesjährigen Wahl für die Pfarrvertretung auf einen Generationenwechsel. Die Älteren, die verbleiben, haben die Aufgabe, den Übergang vorzubereiten und zu gestalten. Nach und nach müssen jetzt die Jüngeren im Dienst auch in der Pfarrvertretung das Ruder in die Hand nehmen. Die Arbeit der Pfarrvertretung ist und bleibt unverzichtbar. Es geht darum, auf diese Weise in einem nicht unerheblichen Maß Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen, unter denen Pfarrer*innen in Zukunft ihren Dienst tun werden. Nicht die, die schon das Ende ihres Dienst in den Blick nehmen können und denen es trotzdem schwer fällt loszulassen, sollten über die Zukunft unserer Kirche entscheiden, sondern diejenigen, die noch lange mit dieser Kirche leben und darin Dienst tun wollen.

Wir müssen den Mut aufbringen, die Leitungsstrukturen unserer Kirche auf Zukunftsfestigkeit hin zu überprüfen. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass wir als »Kirche auf dem Weg in die Diaspora« in größeren Zusammenhängen denken müssen. Auch hier gehört alles auf den Prüfstand, um am Ende das Gute, Wichtige und Unverzichtbare zu erhalten.

4. Die Systemumstellung von öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnissen zu privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, was die Systemumstellung der Dienstverhältnisse für den Pfarrdienst in unserer Kirche bedeutet. Dazu übergebe ich an dieser Stelle an Christoph Hüther.

4.1 Die Vorgeschichte

Bereits seit vielen Jahren wurden immer wieder einmal von kirchenleitender Seite die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse im Pfarrdienst in Frage gestellt. In den daraufhin aufkommenden meist kurzen Diskussionen wurden von Finanzfachleuten, die eine Abschaffung befürworteten, mögliche Einsparungen insbesondere bei der Beihilfe und den Versorgungsverpflichtungen benannt. Die Personalfachleute waren zurückhaltender, weil sie die Möglichkeiten des dienst- und disziplinarrechtlichen Durchgriffs auf die Pfarrpersonen schätzten. In der Regel ergab sich daraus eine Art Patt-Situation, die relativ bald wieder zu einem Verstummen der Diskussion führte, zumal sich durch das stetig steigende Kirchensteueraufkommen der fiskalische Druck in Grenzen hielt.

Nach einer Zeit, in der die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse nicht nur nicht in Frage gestellt, sondern sogar durch die Wiedereinführung der Durchstufung nach A 14 und die Umstellung auf die Bundesbesoldung (mit Bemessungsfaktor) im Jahr 2019 noch gestärkt wurden, ist die Stimmung in der zweiten Jahreshälfte 2023 gekippt. Grund dafür war der erhebliche und perspektivisch anhaltende Rückgang des Kirchensteueraufkommens¹, der eine Haushaltskonsolidierung auf landeskirchlicher Ebene nötig machte und zu intensiven Diskussionen über die finanzielle Ausstattung der Kirche auf allen Ebenen führte. Der ständige Finanzausschuss als zuständiges Gremium hat in diesem Zusammenhang Überlegungen angestellt, ob die Wahrnehmung der finanziellen Verantwortung für die Zukunft der Ev. Kirche im Rheinland nicht nachgerade dazu zwingt, zukünftige Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr öffentlich-rechtlich, sondern privatrechtlich zu begründen. Damit bekam die Diskussion eine neue Dynamik.

4.2 Der Beschluss

In Randgesprächen war bereits auf der Landessynode im Januar 2024 zu hören, dass der Finanzausschuss die Frage der Systemumstellung am liebsten schon damals mittels eines Initiativantrags auf die Tagesordnung der Landessynode 2024 gesetzt hätte. Stattdessen machte sich die Kirchenleitung das Thema zu eigen und setzte eine Arbeitsgruppe ein, an der auch die Pfarrvertretung beteiligt war. Arbeitsauftrag war die Prüfung der Voraussetzungen einer Systemumstellung. Diese Arbeitsgruppe hat im Laufe des Jahres einen Vorschlag erarbeitet und der Kirchenleitung und der Landessynode im Februar 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Pfarrvertretung hat in der Arbeitsgruppe gefordert, dass der Pfarrberuf auch zukünftig so ausgestaltet werden muss, dass er im Blick auf die Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entgeltstruktur weiterhin attraktiv bleibt. Zum anderen hat die Pfarrvertretung eingebracht, dass ein künftiger Beschluss sich nicht nur auf den Pfarrdienst bezieht, sondern grundsätzlich alle öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse und auch die kirchenleitenden Dienstverhältnisse

¹ Die Projektionen der »Freiburger Studie« von 2019 lassen daran keinen Zweifel und wurden hinsichtlich der Mitgliederentwicklung bereits überholt. Dass die Finanzkraft der Kirche bereits mittelfristig zurückgehen wird, ist eine unausweichliche Konsequenz daraus.

umfasst. Außerdem hat die Pfarrvertretung sich für die Beteiligung der jüngeren Generation und des theologischen Nachwuchses (Vikariat, Studierende) eingesetzt, wohl wissend, dass in dieser Personengruppe öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, auch durch die Verbindung mit der privaten Krankenversicherung und der Beihilfe, durchaus kontrovers diskutiert werden.

Am 6. Februar 2025 fasste die Landessynode dann den Absichtsbeschluss, ab einem noch zu bestimmenden Datum keine neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse, sondern nur noch privatrechtliche Anstellungsverhältnisse zu begründen (Beschluss 79. LS-2025-B26). Der Beschluss steht unter dem Vorbehalt, dass für die Landeskirche keine negativen Auswirkungen für die Nachwuchsgewinnung zu befürchten sind; zugleich hofft die Landeskirche, dass auf EKD-Ebene entsprechende Änderungen im Dienst- und Arbeitsrecht für Pfarrern und Pfarrer vorgenommen werden und andere Landeskirchen sich ebenfalls zu einer Systemumstellung entschließen.

Der rheinische Synodalbeschluss wurde mit überwältigender Mehrheit gefasst. Als Pfarrvertretung gehen wir mit einer realistischen Einschätzung davon aus, dass der landeskirchliche Gesetzgeber den Beschluss umsetzen wird, weil es politischer Wille ist, aus dem öffentlich-rechtlichen System auszusteigen. Die Diskussionen auf der Landessynode, die Äußerungen der Synodalen und das Abstimmungsergebnis lassen daran nicht zweifeln.

4.3 Einige grundsätzliche Anmerkungen zur Frage öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse und privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse

Nach derzeitigem Recht ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis für den Pfarrdienst die Regel (§ 2 PfdG.EKD). In der nichtamtlichen Begründung zum Pfarrdienstgesetz der EKD wird ausgeführt, dass die »öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Dienstverhältnisses [...] sich für den Pfarrdienstes als besonders funktionsgerecht erwiesen hat«². Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis entspricht also dem Wesen der Kirche und dem Pfarrdienst am besten. Demgegenüber ist ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis eine zu begründende Ausnahme (§ 108 PfdG.EKD).

Die öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Pfarrdienstes hat ihre historischen Wurzeln bereits in der nachreformatorischen Zeit durch eine starke Bindung an die jeweilige Territorialkirche mit einem weltlichen Herrscher als Kirchenoberhaupt, der Übernahme hoheitlicher Aufgaben wie die Kirchenbuchführung vor Einführung des staatlichen Personenstandswesens und natürlich auch durch die Wohnraumstellung und die Alimentation der Geistlichen durch die Kirchengemeinden. Allerdings wurden die Landeskirchen erst in Folge der Weimarer Reichsverfassung zu öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften und begründeten seither öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse für Pfarrer und – überwiegend juristische – Kirchenbeamten. Dabei korrespondierten die sog. »hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums«, wie etwa das gegenseitige Dienst- und Treueverhältnis und die Berufung in ein Amt mit entsprechender Alimentation den Anforderungen, die die Landeskirchen an ihre Pfarrer und später auch Pfarrern stellten. Seit dem Kirchenkampf wird auch besonders die Freiheit in der Verkündigung und in der Ausübung des Amtes mit dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in Verbindung

² <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/15068>

gebracht, obwohl beides zwei Grundgedanken des Beamtentums, der Loyalitätspflicht und der hierarchischen Struktur, eigentlich widerspricht.

Die jüngsten Veröffentlichungen auf EKD-Ebene³ zeigen, dass es trotz der historischen Entwicklung keine eindeutige theologische Begründung für oder gegen öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse oder privatrechtliche Anstellungsverhältnisse im Pfarrberuf gibt. Dabei wären eigentlich neben der allseits zu hörenden rein fiskalischen Begründung weitere wichtige Beweggründe zu benennen, um von diesem bewährten System abzuweichen. Dazu müsste allerdings vor allem eine Diskussion über das Pfarrbild und den Pfarrberuf der Zukunft geführt werden, die auch die zukünftige Rolle der Kirche und die Erwartungen, die Menschen an die Kirche, ihre Verkündigung und die Rolle der Pfarrfrauen und Pfarrer haben, mit in den Blick nimmt. Solche inhaltlichen Diskussionen werden im Rheinland und auch auf EKD-Ebene und in den anderen Gliedkirchen derzeit leider nur in Ansätzen geführt.

4.4 Diskussionen nach dem Beschluss

Durch den Synodalbeschluss hat die Ev. Kirche im Rheinland bzw. die landeskirchliche Gesetzgeberin ihren Willen bekundet, eine Systemumstellung herbeizuführen. Es wurden ein Lenkungsausschuss und diverse Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Beschlusses gebildet, in denen auch die Pfarrvertretung vertreten ist. Eine breite Diskussion über die Systemumstellung wird in der Landeskirche nicht geführt, was vermutlich mit der sehr eindeutigen Positionierung der Landessynode und den tatsächlich vorhandenen finanziellen Problemen zusammenhängt.

Anders verhält es sich auf EKD-Ebene. Hier wird das Thema sowohl in der »Dienstrechtlichen Kommission der EKD«⁴ als auch in den Konferenzen der Finanz-, Dienstrechts- und Personalverantwortlichen der EKD und der Gliedkirchen intensiv diskutiert. Dabei ist die EKD in dieser Hinsicht in ihrer Positionierung derzeit nicht eindeutig. Es sind sowohl Sympathien für eine Systemumstellung erkennbar wie auch Überlegungen zu Einsparungen innerhalb des bestehenden öffentlich-rechtlichen Systems. Bei einer Konferenz im Juni hat der Finanzdezernent der EKD bereits Instrumente zu Einsparungen aufgezeigt, die die Dienstgeberin Kirche unter sehr weitgehender Auslegung des beamtenrechtlichen Rahmens einseitig zulasten der Dienstnehmenden vornehmen könnte. Auch in den anderen Gliedkirchen der EKD ist der Meinungsbildungsprozess keineswegs abgeschlossen, wobei durchaus von einigen Landeskirchen Interesse an einer Systemumstellung signalisiert wird. Hier scheint man aber zunächst die Entwicklung im Rheinland abwarten zu wollen.

Eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Diskussion spielt auch die derzeitige und künftige Wahrnehmung der Kirche in der Öffentlichkeit als Kirche auf dem Weg in eine Minderheitskirche. Der schon jetzt zu beobachtende Relevanzverlust von Kirche wird zunehmen – und damit auch der Rückgang kirchlicher Finanzkraft. Flächendeckende Präsenz von Kirche und volkskirchliche Strukturen werden immer schwieriger aufrechtzuerhalten sein. Durch den

³ Erichsen-Wendt, Friederike und Wischmeyer, Johannes: Öffentlich und/oder privat? Theologische Grundlinien zur Diskussion um die Anstellungsverhältnisse im Pfarrberuf, Mai 2025, Download: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/pfarrbilder_2025.pdf dies., Seelendienst im Angestelltenverhältnis. Zur aktuellen Diskussion über die Zukunft des Pfarrberufs, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 17.05.2025

⁴ Christoph Hüther ist Mitglied der Dienstrechtlichen Kommission der EKD.

zunehmenden Rückgang der Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer, einem – wenn nicht: dem – Schlüsselberuf in der Kirche, wird dieser Prozess vermutlich noch beschleunigt, ohne dass jetzt schon erkennbar ist, wie Kirche in einigen Jahrzehnten gelebt wird. Dass sie gelebt wird, liegt – Gott sei Dank – nicht in unserer Hand, sondern ist Verheißung des Herrn der Kirche. Und schon jetzt gibt es – auch in unserer Landeskirche – verheißungsvolle Ansätze und Pflänzchen der Hoffnung in vielen Erprobungsräumen, die mit Gottvertrauen Kirche der Zukunft sein werden.

4.5 Überlegungen und Positionen der Pfarrvertretung

In der Diskussion über eine Systemumstellung müssen auch die Chancen akzentuiert werden, die darin liegen könnten. Eine Argumentation, die sich allein auf das hergebrachte und durchaus bewährte System bezieht, kann leicht als rückwärtsgewandt verstanden werden. Insbesondere Verweise auf die sog. »Besitzstandswahrung« (die ja in den bereits und auch weiterhin bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen gar nicht angetastet werden soll) oder auf die »Privilegien« des sogenannten »Beamtenstatus« (die ja tatsächlich vorhanden sind), sind in der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Situation nicht hilfreich. Leider hat sich der Verband der Pfarrerrinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. als Dachverband der Pfarrvereine und Pfarrvertretungen sehr einseitig für eine Beibehaltung und höchstens eine vorsichtige Öffnung des bisherigen Systems ausgesprochen. Ähnlich argumentiert auch der Evangelische Pfarrverein im Rheinland e.V. in einer Stellungnahme. Als Pfarrvertretung haben wir den Eindruck, dass damit die Zeichen der Zeit verkannt werden.

Eine Systemumstellung würde einige der von der Pfarrvertretung regelmäßig beklagten Beschwerden des bisherigen öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstes beseitigen. Es müssten künftig arbeitsrechtliche Standards für Wochenarbeitszeiten, Erreichbarkeitspflichten und Bereitschaftsdienste gelten. Regelungen zur Dienstwohnungs- und Residenzpflicht können in der derzeitigen Form keinen Bestand mehr haben, sondern müssen durch arbeitsrechtliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen ersetzt werden. Außerdem können Regelungen wie Abberufung, Versetzung und Wartestand nach §§ 79 und 80 PfDG.EKD oder auch das gesamte Disziplinarrecht nicht mehr angewendet werden. Auch andere Konfliktkonstellationen, in denen wir als Pfarrvertretung Kolleginnen und Kollegen derzeit begleiten, würde es bei Geltung des staatlichen bzw. eines davon abgeleiteten kirchlichen Arbeitsrechtes, das staatlicher arbeitsrechtlicher Überprüfung standhalten muss, nicht geben.

Für die weitere Diskussion ist nun zunächst zu vermuten, dass die Kirchenleitung auch in privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen möglichst viele Elemente des bisher öffentlich-rechtlich geordneten Pfarrdienstes aufrecht erhalten will. Hier wird die Pfarrvertretung sehr aufmerksam sein.

Die Arbeitsrechtsregelung selbst kann nach einem Systemwechsel nicht mehr einfach durch landeskirchliche bzw. EKD-Gesetzgebung auf der Grundlage gesetzgeberischen Handelns der Synode geschehen, sondern nur unter Anwendung des sog. »Dritten Wegs« durch die »Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe« (ARK) oder aber, wenn die EKD sich dazu entschließt, durch eine Arbeitsrechtliche Kommission für den Pfarrberuf auf EKD-Ebene. In jedem Fall führt eine Systemumstellung dazu, dass die Landeskirche keinen direkten Einfluss mehr auf die Arbeitsrechtsregelung der Pfarrpersonen hat, sondern diese in einer Arbeitsrechtlichen Kommission auszuhandeln ist. Hier muss die Pfarrvertretung – die künftig dann

vermutlich in eine Rolle als Tarifpartner hineinwachsen muss – sehr aufmerksam sein, denn es eröffnen sich dadurch auch Verhandlungsspielräume für die Ausgestaltung eines kirchlichen Arbeitsrechts, das die besonderen Anforderungen des Pfarrberufs ebenso wie die berechtigten Forderungen der Pfarrvertretung berücksichtigt, ohne dabei die Freiheit des Berufes und die Freiheit der Verkündigung in ihrer Bindung an Bekenntnis und Ordination einzuschränken.

Dabei wird wichtig sein, dass die Anstellungsverhältnisse wie auch bisher bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auf der Ebene und in der rechtlichen Verantwortung der Landeskirche liegen, damit die Pfarrerinnen und Pfarrer in Konflikten mit Kirchengemeinden geschützt sind. Bei den schon jetzt vorhandenen Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis ist das so; die Pfarrvertretung geht davon aus, dass sich hier nichts ändert.

Ein wesentlicher Aspekt der Systemumstellung sind Gehalts- und Versorgungsfragen, zumal das Ansinnen einer Umstellung seitens der Landeskirche überwiegend fiskalisch begründet wird und, je nach verwendeter Modellierung und der dafür herangezogenen Parameter, erhebliche Einsparungen beim Pfarrpersonal erzielt werden sollen. Aus Sicht der Pfarrpersonen besteht daher die Sorge, dass die Systemumstellung mit erheblichen Gehalts- und vor allem Versorgungseinbußen für künftige Pfarrgenerationen einhergehen wird. Das betrifft auch die soziale Absicherung, denn für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Arbeitsunfähigkeit und erforderlichenfalls Frührente gelten dann die staatlichen arbeitsrechtlichen Regelungen im Angestelltenbereich, was eine erhebliche Verschlechterung im Vergleich zu den öffentlich-rechtlichen Regelungen bedeutet.

Daher wird eine gewisse Kompensation erforderlich sein, zumal ein während der Parallelexistenz zweier Systeme über Jahrzehnte deutlich auseinanderdriftendes Gehalts- und Versorgungsniveau gravierende Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung für den Pfarrberuf haben könnte und daher nicht akzeptabel ist. Ein Wegfall der öffentlich-rechtlichen Alimentation muss also zumindest insoweit ausgeglichen werden, dass private Vorsorge möglich ist.

Zugleich müssen in der Diskussion über die Systemumstellung auch die Interessen der jungen Kolleginnen und Kollegen und der Studierenden gehört werden, die dem öffentlich-rechtlichen Status des Pfarrdienstes, auch aus gesellschaftstheoretischen und -politischen Erwägungen, kritisch gegenüber stehen und ihn in Frage stellen. Generell halten wir als Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland in den weiteren Gesprächen, vor allem, wenn sie öffentlich geführt werden, ein Beharren auf tradierten Besitzständen oder Privilegien für schädlich.

Letztlich ist es unserer Ansicht nach Aufgabe der Pfarrvertretung, die Veränderungsprozesse aktiv zu begleiten und sich ihnen nicht zu verschließen. Wir werden sie nicht aufhalten können. Aber die Pfarrvertretung wird die entstehenden Spielräume im Blick auf die Entwicklung eines Arbeitsrechts für Pfarrerinnen und Pfarrer, guter Arbeitsbedingungen und eines angemessenen Vergütungssystems nutzen, damit der Pfarrberuf auch in der Zukunft unserer Kirche ein attraktiver Beruf bleibt, für den sich junge Menschen mit Blick auf die damit verbundenen Entfaltungsmöglichkeiten mit Freude und Engagement entscheiden.

Waldalgesheim, 1. November 2025 | Pfarrer Christoph Hüther | stv. Vorsitzender

5. Disziplinarverfahren

Fast am Ende kommt noch kurz ein Thema zur Sprache, das uns glücklicherweise nicht schwerpunktmäßig beschäftigt, aber trotzdem der Beachtung bedarf.

Im Jahresbericht 2022 hatte ich darüber berichtet, dass die Pfarrvertretung dringend eine Änderung im Ablauf der Disziplinarverfahren anmahnt. Wir sahen die unterschiedlichen Rollen, die im Laufe eines solchen Verfahrens in Ermittlung, Feststellung und Sanktionierung ausgeübt werden müssen, nicht ausreichend voneinander getrennt.

Unser Bemühen hat nun, nachdem wir immer mal wieder die offenen Fragen angesprochen hatten, zum Erfolg geführt. Die Ermittlungen in Disziplinarverfahren sollen künftig durch Staatsanwälte des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgen. Hierzu wurde eine entsprechende Vereinbarung mit der Generalstaatsanwaltschaft in Düsseldorf abgeschlossen. Ziel ist es, die Personalabteilung zu entlasten, vor Interessenskonflikten zu schützen und dafür zu sorgen, dass von einer unabhängigen Stelle grundlegende rechtsstaatliche Standards eingehalten werden. Es wurden bereits erste Honorarverträge mit Staatsanwälten vereinbart. Das weitere Verfahren und die Prozessstruktur müssen sich erst noch etablieren.

Die Frage des Konfessionserfordernis der Rechtsbeistände muss weiterhin auf EKD-Ebene geklärt werden. Hier hatte die Pfarrvertretung immer wieder bemängelt, dass die freie Auswahl eines Rechtsbeistands durch die Vorgabe der evangelischen Kirchenzugehörigkeit nicht tolerierbar eingeschränkt wird. Diese Einschätzung wird von der Leitungsebene in unserer Landeskirche geteilt und eine entsprechende Änderung angestrebt.

6. Am Ende

Zum gern geübten Abschiedsritual der vergangenen Wochen gehört auch, all den Menschen zu danken, die mich in meiner Arbeit begleitet und unterstützt haben. Beim Dank bin ich immer von der Sorge getrieben, dass ich jemand nicht nenne, der sich dann übersehen fühlt. Ich stelle mich der Herausforderung!

Zunächst danke ich dem Team der Pfarrvertretung, das in wechselnder Besetzung gemeinsam mit mir auf dem Weg gewesen ist. Von Anfang an waren Martina Biebersdorf und Christoph Hüther dabei – und sie stehen nochmals als Kandidatin und Kandidat für eine weitere Wahlperiode zur Verfügung.

Tanja Bodewig kam 2013 dazu, Margitta Kruppa 2017. 2021 wurde Dirk Vanhauer gewählt und zuletzt Wiebke Reinhold, die 2024 nachgewählt wurde. Neben mir scheiden in diesem Jahr nun auch Margitta Kruppa und Dirk Vanhauer aus der Pfarrvertretung aus, bleiben aber anders als ich noch eine gewisse Zeit in ihren jeweiligen Dienstverhältnissen aktiv. Auch Tanja Bodewig und Wiebke Reinhold kandidieren im Konvent wieder für die Pfarrvertretung.

Euch allen danke ich herzlich für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit und für alle Unterstützung. Besonders danke ich Christoph Hüther, der seit 2013 als Stellvertreter an meiner Seite war. Wir hatten ein sehr gutes und vertrauensvolles Verhältnis zueinander. Wir konnten uns gut mit unserem jeweiligen Arbeitsstil ergänzen, und auch die inhaltlichen Positionen haben wir gemeinsam entwickelt und dann auch mit dem gesamten Team vertreten. Das Geheimnis

unserer erfolgreichen Außenwirkung – ich habe schon öfter darauf hingewiesen – liegt vermutlich darin, dass wir immer bemüht waren, Kontroversen, wenn es sie denn gab, nicht in der Öffentlichkeit auszutragen. Für diese Solidarität und Kollegialität danke ich allen sehr herzlich, besonders aber dir, lieber Christoph. Denen, die durch Wahl weiterhin im Amt verbleiben und denen, die neu hinzukommen, wünsche ich einen ebenso guten Zusammenhalt, viel Erfolg und Gottes Segen.

Ich danke allen Kolleg*innen, die sich mit vielfältigen Anfragen vertrauensvoll an die Pfarrvertretung gewandt haben. Oft waren es Anliegen, die sich durch die Weitergabe von Informationen schnell und komplikationslos erledigen ließen. Sehr oft waren es aber ausgesprochen komplexe Problemlagen, die einer längeren Begleitung und einer ausführlichen Beratung bedürften. Von den Belastungsmomenten, die dabei in den Blick gerieten, war schon die Rede. Mich hat es vielfach tief berührt, wie einsam sich manche*r Kolleg*in in einer Konfliktsituation gefühlt hat. Nicht nur das Presbyterium als unerbittlicher Gegner, auch manche*r Kolleg*in erwies sich in Begegnung und Austausch als echte Herausforderung. Von daher habe ich mich in vielen Gesprächen auch immer in der Rolle des Seelsorgenden wiedergefunden. Ich bin froh und dankbar, dass ich auch auf diese Weise vielen Kolleg*innen zur Seite stehen konnte.

Ebenso möchte ich in diesem Zusammenhang allen danken, die ich im Rahmen meiner Beratungsfunktion in ihrer kreiskirchlichen Leitungsfunktion als ebenso seelsorglich und unterstützend wahrgenommen habe. Ich danke für alle vertrauensvollen Begegnungen und Gespräche, die wir ganz überwiegend gemeinsam so gestalten konnten, dass sich für die betroffenen Kolleg*innen ein gangbarer Weg in die berufliche Zukunft eröffnete.

Einen großen Dank richte ich in umfassender Weise auch an alle, mit denen ich auf landeskirchlicher Ebene in Kontakt gekommen bin und in unterschiedlicher Intensität im Laufe der Zeit auch zusammengearbeitet habe.

An erster Stelle ist hier Frau Landeskirchenrätin Döring zu nennen, die in Personalangelegenheiten und sonstigen dienstrechtlichen Fragen immer unsere erste Ansprechpartnerin war. Je länger wir in Kontakt miteinander waren, desto vertrauensvoller wurde die Zusammenarbeit und der damit verbundene Austausch. Freundlichkeit, Ehrlichkeit, gegenseitige Unterstützung, Vertraulichkeit und Verlässlichkeit waren wesentliche Bestandteile unserer jahrelangen Zusammenarbeit. In unzähligen Personalangelegenheiten habe ich Kolleg*innen empfohlen, das vertrauensvolle Gespräch mit Frau Döring zu suchen – immer verbunden mit der Gewissheit, dass die Betroffenen dort auf eine aufmerksame, lösungsorientierte Zuhörer*in treffen würden. Daher danke ich Frau Döring ganz besonders für diese wertvolle Zusammenarbeit – in der festen Zuversicht, dass die Pfarrvertretung auch in der Zukunft darauf setzen kann.

Frau Vizepräsidentin Menn hat erst im Mai dieses Jahres ihr Amt als Leiterin der Personalabteilung von ihrem Vorgänger, Herrn Vizepräsidenten Pistorius übernommen. Leider gab es zeitlich bedingt bisher nur wenige persönliche Begegnungen. Ich habe aber von Anfang an wahrgenommen, dass Frau Menn den Anliegen der Pfarrvertretung sehr aufgeschlossen gegenübersteht und Wert darauf legt, in Fragen, die den Pfarrdienst betreffen, zu hören, welche Position die Pfarrvertretung vertritt.

Die erste Generation der Pfarrvertretungsmitglieder kann sich daran erinnern, dass die Anfänge unserer Arbeit und die ersten persönlichen Begegnungen mit der landeskirchlichen Leitungsebene damals von dort mit großer Zurückhaltung, mit Skepsis und vielleicht sogar Misstrauen begleitet wurden. Wie schön ist es für mich am Ende meines Dienstes für uns alle feststellen zu können, dass nach holperigen Anfängen dann doch sehr bald ein vertrauensvolles Miteinander entstanden ist, in dem wir als Pfarrvertretung die Entwicklungen und Vorhaben der Landeskirche kritisch-konstruktiv begleiten. So machen wir gemeinsam wertvolle neue Erfahrungen. Ich bin fest davon überzeugt, dass Frau Menn am gemeinsam eingeschlagenen Kurs festhalten wird.

Danken möchte ich auch Herrn Oberkirchenrechtsdirektor Dr. Klostermann, mit dem es viele Begegnungen und Gespräche in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen gab, gerade auch im Vorfeld landessynodaler Entscheidungen. Auch hier entwickelte sich aus meiner Sicht im Verlauf der Zeit eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, in der uns das gemeinsame Bestreben verband, jeweils eine rechtssichere und in alle Richtungen kommunizierbare Regelung zu finden, die auch die Interessen der Dienstnehmer*innen achtet.

Danken möchte ich auch Herrn Präses Dr. Latzel und Herrn Vizepräsident Dr. Weusmann, mit denen wir jährlich zu einem breitangelegten Austausch zusammengetroffen sind – in ebenso freundlicher und aufgeschlossener Atmosphäre. Herr Dr. Latzel hat auf diese Weise das Format übernommen, das wir seinerzeit schon mit Herrn Präses Rekowski und Herrn Vizepräsident Pistorius entwickelt hatten.

Herzlich danken möchte ich auch Frau von der Heidt, die als Teamleiterin in der Personalabteilung unsere Ansprechpartnerin für alle Verwaltungsangelegenheiten der Pfarrvertretung war. Frau von der Heidt stand uns immer mit Rat und Tat zur Seite und sorgte dafür, dass unsere Anliegen zeitnah erledigt und abgearbeitet wurden. Außerdem hat sie absolut zuverlässig unzählige Protokolle unserer gemeinsamen Besprechungen mit der jeweiligen Leitung der Personalabteilung erstellt.

Und dann danke ich – ohne Namen zu nennen – allen in der Verwaltung unseres Landeskirchenamtes, mit denen ich im Laufe der Zeit in Kontakt war. Auch hier danke ich für alle freundlichen und hilfsbereiten Gespräche und die damit verbundene Bereitschaft, offen auf unsere Anliegen zu reagieren.

Allen, die an den unterschiedlichen Positionen weiterhin Verantwortung für die Zukunft unserer Kirche tragen, auch in der Pfarrvertretung, wünsche ich alles Gute, viel Kraft und Fantasie für die Suche nach kreativen Lösungsansätzen – vor allem aber Gottes Segen und Geleit auf allen Wegen, die sich vor uns auftun.

Ganz zum Schluss danke ich nun auch allen, die Zeit und Geduld aufgebracht haben, um dem Bericht im Vortrag bzw. bei der Lektüre bis zum Schlusspunkt an dieser Stelle zu folgen.